



1833

BANCO  
CARREGOSA

---

Política de Remuneração  
dos Membros dos Órgãos  
de Administração e  
Fiscalização

---

29 – Junho – 2021

---

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

# Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Assembleia Geral

## Índice de Versões

Versão	Data	Descrição
1.0	2016-08	Criação do Documento
2.0	2017-01	Reformulação total para assegurar conformidade com as “Orientações relativas a políticas de remuneração sãs, nos termos dos artigos 74.º, n.º 3, e 75.º, n.º 2, da Diretiva 2013/36/UE, e à divulgação de informações, nos termos do artigo 450.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013” (EBA/GL/2015/22), com as “Orientações relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho” (EBA/GL/2016/06) e com as recomendações constantes do “Relatório sobre Riscos de Conduta associados a mis-selling de produtos de aforro e investimento” emitido pelo Conselho Nacional de Supervisores Financeiros
3.0	2017-05	Autonomização da política de remuneração dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização e do ROC e inclusão na nova estrutura documental do Banco Carregosa.
4.0	2018-05	Retirada das referências ao ROC, por ser matéria tratada no “Regulamento de Seleção do ROC/SROC e de Contratação de Serviços distintos de Auditoria”.
5.0	2021-06	Ajustamento ao RGICSF, à orientação EBA/GL/2015/22 e ao Aviso BP 3/2020; adoção das recomendações emanadas pelo Banco de Portugal.

## Proprietário

Assembleia Geral

## Contribuidores

Departamento de Pessoas e Cultura, Departamento de Compliance

## Aprovação

Assembleia Geral a 29 de junho de 2021

## Versão

5.0

## Código Banco Carregosa

Estratégia e Organização | 1.15

## Entrada em Vigor

30 de junho de 2021

## Âmbito da Distribuição

Público

## **I. Fontes Legislativas e Documentos de Referências**

### 1.16- Política de Remuneração de Colaboradores

Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho (Sistemas de governo e controlo interno e cultura organizacional).

Orientação EBA/GL/2015/22 da Autoridade Bancária Europeia: Orientações relativas a políticas de remuneração sãs.

Orientação EBA/GL/2016/06 da Autoridade Bancária Europeia: Orientações relativas às políticas e práticas de remuneração relacionadas com a venda e o fornecimento de produtos e serviços bancários de retalho.

Orientação ESMA/2013/606 da Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados: Orientações sobre políticas e práticas de remuneração (DMIF)

Regime geral das instituições de crédito e sociedades financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92.

Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão.

Regulamento (UE) n.º 575/2013 (nomeadamente o seu Artigo 450º).

Relatório sobre Riscos de Conduta associados a mis-selling de produtos de aforro e investimento, emitido pelo Conselho Nacional de Supervisores Financeiros.

## **II. Definições, Abreviaturas e Acrónimos**

**Banco, Banco Carregosa:** o Banco L. J. Carregosa S.A.

**AG:** Assembleia Geral.

**CA:** Conselho de Administração.

**CE:** Comissão Executiva.

**CF:** Conselho Fiscal.

**CRAV:** Comissão de Remunerações e Avaliação.

**CdR:** Comité de Remunerações.

**DPC:** Departamento de Pessoas e Cultura.

**FCI:** Funções de Controlo Interno.

### III. Índice

I.	Fontes Legislativas e Documentos de Referências .....	4
II.	Definições, Abreviaturas e Acrónimos.....	4
A.	Objeto .....	6
B.	Princípios Gerais.....	6
C.	Âmbito Subjetivo .....	7
D.	Governo .....	7
E.	Avaliação da Política.....	7
F.	Remuneração dos Membros do Órgão de Administração .....	7
1.	Princípios Gerais.....	7
2.	Administradores não executivos .....	8
3.	Comissão Executiva.....	8
G.	Remuneração dos Membros do Órgão de Fiscalização .....	8
H.	Disposições Transitórias.....	9

A. Objeto

- I. Estando o Banco inserido num setor sujeito a constantes mudanças e a grandes desafios concorrenciais, tecnológicos e sociais, torna-se imperiosa a adoção de práticas de remuneração que contribuam para uma adequada gestão do conhecimento e induzam comportamentos coerentes com uma gestão de riscos prudente, sã e eficaz, que não constitua incentivo à assunção de riscos excessivos ou promova situações geradoras de conflitos de interesse com os clientes.
- II. Esta Política e a sua implementação respeitarão e incentivarão a conduta profissional de todos os membros de órgãos de administração e fiscalização e refletem os princípios previstos na Política de Remuneração de Colaboradores relativos a igualdade de tratamento de clientes, melhores práticas de remuneração relativas à venda de produtos e prevenção de conflitos de interesse com clientes.

B. Princípios Gerais

- III. Através da presente Política, o Banco Carregosa visa:
  - A. Fomentar práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão sã e prudente dos riscos, conforme disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea i) do RGICSF;
  - B. Não incentivar a assunção de riscos em níveis superiores aos tolerados pelo Banco;
  - C. Suportar a estratégia, objetivos, valores e interesses do Banco a longo prazo;
  - D. Assegurar, sem perder de vista as melhores práticas de mercado, que a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização seja adequada e proporcional à dimensão e organização do Banco, bem como à natureza, âmbito e complexidade das atividades que a cada momento desenvolva;
  - E. Suportar uma gestão pautada por valores de justiça e equidade, responsabilidade e transparência, valorizando o efetivo desempenho dos colaboradores;
  - F. Constituir uma referência interna de boas práticas.
- IV. O Banco estrutura o seu sistema de remunerações de modo a garantir adequados equilíbrios internos (equilíbrio funcional) e externos (equilíbrio de mercado), implementando uma avaliação funcional e de performance baseada em critérios objetivos e alinhados com a sua gestão de riscos, de capital e de liquidez.
- V. O Banco reconhece que a remuneração constitui uma ferramenta fundamental para captar e reter recursos, consolidar uma cultura empresarial proactiva, melhorar o clima organizacional, fomentar uma conduta competente, responsável e independente, promovendo a produtividade e a realização e satisfação profissional dos envolvidos, mas que em simultâneo não constitua um incentivo à assunção de riscos excessivos nem promova situações geradoras de conflitos de interesse com os clientes.
- VI. O modelo de remunerações do Banco deve ainda suportar-se em políticas e práticas que tenham em conta os direitos e interesses dos clientes, garantindo que as várias formas de remuneração não introduzem incentivos pelos quais os colaboradores favoreçam os seus próprios interesses, ou os interesses do Banco, em prejuízo dos clientes.
- VII. A presente Política considera a dimensão do Banco e a natureza, o âmbito e a complexidade das suas atividades.

C. Âmbito Subjetivo

VIII. A presente Política aplica-se aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do Banco.

D. Governo

- IX. Cabe, em primeira instância, à AG definir as Políticas de Remuneração do Banco, sem prejuízo da estrutura de governo, funções e responsabilidades de todos os intervenientes, consagrada no Anexo A.
- X. No sentido de melhorar o acompanhamento dos impactos das disposições remuneratórias e de monitorizar o cumprimento das imposições legais e regulamentares, o Banco instituirá um Comité de Remunerações, nos termos previstos na Secção H | Disposições Transitórias, a quem compete propor, anualmente, à AG a revisão desta Política. As propostas do CdR serão apresentadas anualmente à AG, em termos que permitam a sua discussão na reunião anual de acionistas, podendo ainda ser apresentadas outras propostas de revisão, em momento diferente do calendário anual, se e na medida em que o CdR entender justificado.
- XI. A estrutura de governo, funções e responsabilidades da AG, do CA, da CRAV, do CdR e dos Departamentos intervenientes no âmbito da definição e aprovação da presente Política encontram-se descritas no Anexo A. A estrutura de governo instituída e o envolvimento de vários intervenientes da orgânica do Banco assegura um sistema interno de informação e controlo, baseado no princípio dos “quatro olhos”, que se entende salvaguarda bastante de conflitos de interesse em matéria de remunerações.

E. Avaliação da Política

- XII. O CdR, em articulação com os colaboradores das FCI e do DPC, deve assegurar, numa base anual, a avaliação desta Política e sua submissão à AG, por forma a verificar a conformidade das práticas de remuneração adotadas, devendo incluir uma análise dos resultados, em especial sobre o respetivo efeito na gestão de riscos, de capital e de liquidez do Banco, e apresentar uma proposta descritiva das medidas necessárias para corrigir eventuais insuficiências detetadas.

F. Remuneração dos Membros do Órgão de Administração

1. Princípios Gerais

- XIII. A remuneração dos membros do Órgão de Administração deve ser competitiva em relação aos seus pares, atenta a escala do negócio, o ambiente operacional, as condições económicas envolventes e o desempenho do Banco.
- XIV. A fixação da remuneração dos membros do CA deve:
- A. Estar alinhada com a estratégia do Banco;
  - B. Considerar o desempenho do Banco e a sua sustentabilidade;
  - C. Compatibilizar-se com os interesses dos acionistas do Banco; e
  - D. Assegurar critérios de proporcionalidade face à remuneração auferida pelos restantes colaboradores do Banco;
  - E. Estar enquadrada com as práticas do setor;
  - F. Ter uma componente fixa suficientemente elevada, de forma a que não induza incentivos desadequados de procura de ganhos de curto prazo.
- XV. Relativamente aos membros do CA, compete à CRAV definir os valores a suportar pelo Banco em execução do previsto nesta Política quanto a:
- A. Componentes da respetiva remuneração;
  - B. Condições de previdência ou reforma, seguros, e regime de outros eventuais benefícios;
  - C. Compensações a adotar em caso de cessação de funções de membro do Órgão de Administração.
- XVI. As condições remuneratórias dos membros do Órgão de Administração são levadas ao conhecimento da AG pelo CdR.
- XVII. Em caso de cessação de funções de qualquer membro do CA, o Banco assegurará o pagamento de compensações aos membros cessantes, se e na medida em que resultarem da lei.

- XVIII. O Banco não prevê que, a curto prazo, venham a ser atribuídas remunerações de componente variável aos membros do Órgão de Administração abrangidos por esta Política. Caso o mesmo venha a verificar-se, o Banco desde já assume o compromisso de rever esta Política, em conformidade, nela incluindo a regulamentação e previsões capazes de incorporar os conteúdos e dar cumprimento às normas e orientações em vigor.
- XIX. O Banco considera que a inexistência de remunerações de componente variável e os critérios de determinação da remuneração identificados no parágrafo 14 são salvaguarda bastante de prevenção de conflitos de interesse em matéria de remunerações.

## 2. Administradores não executivos

- XX. Pelo exercício das respetivas funções e em conformidade com o artigo 43º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, os membros não executivos auferem apenas remunerações fixas, essencialmente determinadas do seguinte modo:
- A. O Presidente do CA auferem remuneração mensal fixa, paga 14 vezes por ano, acrescida de assistência de saúde, através de contribuição para o SAMS;
- B. Aos restantes membros não executivos é atribuída uma remuneração fixa, paga em 12 prestações mensais, de acordo com a disponibilidade requerida e as responsabilidades organizacionais assumidas, relevando em particular para efeito da determinação da remuneração a exigência de disponibilidade superior a 15 horas/semana e o exercício de funções em comités.
- XXI. São pagos custos de deslocação, representação e estadia dos administradores não executivos do Banco, que se mostrem necessários à execução das suas funções, em condições e montantes ajustados à sua posição estatutária.
- XXII. As condições de previdência são as que resultem do regime legal aplicável a cada membro do CA.

## 3. Comissão Executiva

- XXIII. Os membros da CE é atribuída uma remuneração fixa anual, paga em 14 prestações mensais. A remuneração fixa é estabelecida de acordo com a responsabilidade organizacional das funções, por exemplo, exercício de presidência da CE, a disponibilidade requerida e a experiência profissional relevante de cada membro.
- XXIV. A remuneração dos membros da CE é composta, exclusivamente, pela remuneração fixa, não incluindo nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja numa relação direta com o seu desempenho individual, com a performance coletiva e/ou com os resultados do Banco.
- XXV. Para além da remuneração fixa, aos membros da CE são atribuídos os mesmos benefícios adicionais que, a cada momento, estejam definidos para a generalidade dos colaboradores, nos termos da Política de Remuneração dos Colaboradores.
- XXVI. Os benefícios adicionais atribuídos não têm natureza discricionária, não dependem do desempenho nem constituem prémios de permanência.
- XXVII. Não há diferenciação de condições de previdência ou reforma dos membros da CE relativamente àquelas que são asseguradas aos demais colaboradores do Banco.
- XXVIII. Não são atribuídas compensações por cessação de funções anteriores.
- XXIX. Após a concretização do processo em curso de transformação do Plano de Pensões de Benefício Definido em Plano de Pensões de Contribuição Definida, será dada a possibilidade a todos os membros da CE de aderirem ao novo Plano.
- XXX. Os membros da CE podem exercer cargos sociais noutras empresas desde que o façam em representação ou no interesse do Banco Carregosa, devendo as remunerações por si auferidas pelo exercício desses cargos ser consideradas na remuneração total a determinar pela CRAV.

## G. Remuneração dos Membros do Órgão de Fiscalização

- XXXI. Em conformidade com o disposto no artigo 43º do Aviso do Banco e Portugal n.º 3/2020, a remuneração dos membros do Órgão de Fiscalização é composta, exclusivamente, pela remuneração fixa, não incluindo, assim, nenhuma componente de natureza variável ou cujo valor esteja numa relação direta com o seu desempenho individual, com a performance coletiva e/ou com os resultados do Banco, ficando assim adequadamente



solucionados quaisquer conflitos de interesse e salvaguardado o desempenho isento das tarefas de fiscalização, acompanhamento e controlo que lhes são atribuídas.

XXXII. A CRAV determina o valor da remuneração fixa de cada um dos membros do CF. O valor da remuneração fixa será determinado no início do mandato do CF, podendo ser revisto durante o período de mandato se a CRAV fundamentadamente assim o entender.

XXXIII. Aos membros do efetivos do CF é atribuída uma remuneração fixa, paga em 12 prestações mensais, sem atribuição de qualquer outro benefício.

XXXIV. Ao membro suplente do CF poderá ser, por determinação da CRAV, atribuída uma remuneração fixa, paga em 12 prestações mensais.

XXXV. Compete igualmente à CRAV determinar os valores a suportar pelo Banco em execução do previsto nesta Política quanto à compensação em caso de destituição, antecipada e sem justa causa, de qualquer membro do CF.

XXXVI. Aplicam-se as condições de previdência legalmente previstas para os membros de órgãos estatutários, não se disponibilizando qualquer regime adicional de previdência.

XXXVII. As condições remuneratórias dos membros do Órgão de Fiscalização são levadas ao conhecimento da AG pelo CdR, no âmbito da avaliação anual da Política.

#### H. Disposições Transitórias

XXXVIII. O CdR será constituído no prazo de 30 dias após o início de funções do Conselho de Administração eleito para o mandato 2021-2023.

XXXIX. No prazo referido no parágrafo anterior, o CA aprovará o Regulamento do CdR.

**Anexo A. Estrutura do Governo**
**Tabela 1 - Funções e Responsabilidades**

Unidade	Funções e Responsabilidades
Assembleia Geral dos Acionistas	Fixar a remuneração dos membros da CRAV; Apreciar esta Política, aprovando-a numa base anual; Apreciar, pelo menos numa base anual, todos os desenvolvimentos desta Política que lhe sejam apresentados pelo CdR; Apreciar a remuneração dos Órgãos Sociais e, quando seja o caso, das demais Comissões delegadas, nomeadamente a CRAV.
Comissão de Remunerações e Avaliação (CRAV)	Sem prejuízo do que seja estabelecido em sede de Assembleia Geral de acionistas, fixar a remuneração dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, bem como das demais Comissões que sejam estabelecidas pela Assembleia Geral, aí se incluindo todos os detalhes, nomeadamente os pagamentos ou os critérios para a determinação dos montantes que podem ser atribuídos aos membros do Órgão em caso de rescisão dos seus contratos
Comité de Remunerações (CdR)	Desempenhar funções consultivas e fiscalizadoras enquanto órgão consultivo do órgão de administração; Acompanhar a fiscalização dos processos, políticas e práticas de remuneração e o controlo do cumprimento desta Política; Avaliar e formular juízos informados e independentes sobre os mecanismos e sistemas adotados pelo Banco para assegurar que esta Política leva corretamente em conta todos os tipos de riscos, os níveis de liquidez e de capital, e que a política de remuneração global é consistente e promove a sólida e eficaz gestão do risco e está em linha com a estratégia do negócio, os objetivos, a cultura corporativa e os valores e os interesses a longo prazo do Banco; Quando for o caso: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Avaliar o cumprimento dos objetivos de desempenho e a necessidade de ajustamento pelo risco ex-post, incluindo a aplicação de mecanismos de redução («malus») e, quando for o caso e aplicável, de reversão («clawback»);</li> <li>— Analisar um conjunto de cenários plausíveis para testar a forma como as políticas e práticas de remuneração reagem a acontecimentos externos e internos;</li> <li>— Coordenar uma avaliação, com periodicidade mínima anual, desta Política e da sua implementação;</li> <li>— Acompanhar a escolha de consultores externos para abordar os temas da remuneração que se afigurem contender com esta Política e rever as conclusões dos serviços de consultoria externa.</li> </ul>
Departamento de Pessoas e Cultura	Apoiar o CdR nas suas funções, em especial na vertente remuneratória.
Departamento de Risco	Fornecer elementos, no âmbito das suas funções, para a definição dos prémios globais, dos critérios de desempenho e das atribuições de remuneração, na medida em que tal possa acarretar riscos relevantes;

<b>Unidade</b>	<b>Funções e Responsabilidades</b>
	<p>Informar sobre a definição de medidas adequadas de desempenho ajustado ao risco, bem como participar na avaliação da forma como a estrutura de remuneração variável afeta o perfil de risco e a cultura do Banco;</p> <p>Validar e avaliar os dados e os mecanismos relativos ao ajustamento pelo risco nos moldes definidos pelo Banco.</p>
Departamento de Compliance	<p>Analisar a conformidade desta Política com a legislação, os regulamentos, as políticas internas e a cultura de risco do Banco;</p> <p>Comunicar à estrutura interna todos os riscos de compliance e questões de incumprimento que sejam identificados e contendam com esta Política.</p>
Departamento de Auditoria Interna	<p>Realizar, numa base anual e em coordenação com o CdR, uma análise independente do conceito, da aplicação e dos efeitos da Política sobre o perfil de risco do Banco, bem como da forma como estes efeitos são geridos.</p>

